



Ilica 35
10000 Zagreb
tel: +385 (0)1 7988574
fax: +385 (0)1 7988573

žiro račun
HPB
HR59 2390 0011 1005 7225 5

OIB: 15332268662
MBS: 080789528
e-mail: info@hksr.hr

www.hksr.hr

KLASA: 035-02/26-01/52
URBROJ: 539-07/1-26-2
Zagreb, 27. kolovoza 2026.

Udruga za informiranje, širenje
i razvoj socijalnih usluga za starije osobe „starKA“
Svetičko Hrašće 38, 47280 Ozalj
e-mail: udruga.starka@gmail.com

PREDMET: Odgovor na upit o kadrovskom deficitu i aktivnostima Hrvatske komore socijalnih radnika

Poštovani,

zahvaljujemo na Vašem upitu od 21. kolovoza 2026. i interesu za pitanje dostupnosti radne snage u sustavu socijalne skrbi. Pitanje dostatnog broja stručnih i drugih radnika izravno je povezano s kvalitetom, dostupnošću i sigurnošću socijalnih usluga te smatramo korisnim da se o njemu vodi stručna, podatkovno utemeljena i odgovorno usmjerena rasprava.

Na početku smatramo važnim jasno razgraničiti nadležnosti. Veći dio pitanja iz Vašeg upita odnosi se na vođenje socijalne politike, planiranje mreže socijalnih usluga, određivanje kadrovskih normativa i standarda, financiranje sustava, planiranje potrebnog broja zaposlenih, upisne i obrazovne politike te nacionalne i regionalne projekcije radne snage. Za navedena pitanja primarno je nadležno Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike, odnosno druga nadležna državna tijela u okviru svojih ovlasti. Stoga Vas za cjelovite službene podatke i projekcije o manjku radne snage, teritorijalnoj raspoređenosti, očekivanim odlascima u mirovinu, budućim potrebama i provedivosti normativa upućujemo prvenstveno na resorno Ministarstvo.

Hrvatska komora socijalnih radnika nema ovlast određivati broj radnih mjesta kod pružatelja socijalnih usluga, upisne kvote visokih učilišta, politiku plaća, državni proračun niti mrežu socijalnih usluga. Uloga Komore jest štititi dignitet i profesionalne interese socijalnih radnika, čuvati stručne i etičke standarde, voditi propisane evidencije, provoditi stručni nadzor u okviru zakonskih ovlasti, sudjelovati u stručnom usavršavanju, inicirati promjene propisa te kroz radne

skupine, javna savjetovanja, sastanke s nadležnim tijelima i javno zagovaranje ukazivati na probleme prakse i predlagati poboljšanja.

1. Stručni standard ne može se prilagođavati nedostatku radne snage

Komora se dosljedno zalaže za stručnu, dostupnu, pravovremenu i kvalitetnu socijalnu uslugu. Zbog toga ne možemo prihvatiti pristup prema kojem bi se stručni standardi snižavali samo zato što na tržištu rada trenutačno nema dovoljno pojedinih profila zaposlenika.

Kadrovski normativ treba odgovoriti na pitanje koliko je stručnog rada potrebno korisniku da bi usluga bila sigurna i kvalitetna. Kadrovska politika mora odgovoriti na drugo pitanje: kako osigurati potreban broj stručnjaka. Ako između potrebnog i raspoloživog broja postoji raskorak, odgovor mora biti u obrazovanju, planiranju, zapošljavanju, zadržavanju kadra, poboljšanju uvjeta rada i boljoj organizaciji sustava, a ne u trajnom snižavanju standarda.

Nedostatak stručnjaka ne smije postati stručni standard.

2. Kadrovski deficit nije jednak u svim dijelovima sustava

Posebno smatramo potrebnim razlikovati opći nedostatak radne snage u socijalnoj skrbi od nedostatka socijalnih radnika kao pojedine regulirane profesije. Prema saznanjima Komore i informacijama iz prakse, u području institucionalne skrbi za starije osobe, osobito u domovima za starije osobe čiji su osnivači gradovi i županije, nije zabilježen sustavan nedostatak socijalnih radnika usporediv s nedostatkom drugih kategorija zaposlenika.

U domovima za starije osobe u različitim regijama Republike Hrvatske znatno je izraženiji nedostatak medicinskih sestara i tehničara, njegovatelja te pomoćnih radnika, odnosno zaposlenika koji neposredno osiguravaju svakodnevnu njegu, pomoć i funkcioniranje usluge. Zbog toga pitanje kadrovskog deficita u skrbi za starije osobe nije opravdano promatrati prvenstveno kroz dostupnost socijalnih radnika. Potrebno ga je analizirati prema vrsti usluge, kategoriji radnika, području Republike Hrvatske i vrsti pružatelja.

Prema saznanjima Komore, najveći nedostatak socijalnih radnika trenutačno se bilježi u Hrvatskom zavodu za socijalni rad, odnosno njegovim područnim uredima. Nakon donošenja važećeg Zakona o socijalnoj skrbi, reorganizacije sustava i prestanka rada centara za socijalnu skrb kao samostalnih ustanova, iz prakse je vidljiv odlazak dijela socijalnih radnika iz Zavoda. Dio stručnjaka prelazi u domove i druge ustanove socijalne skrbi, dok se kod privatnih pružatelja bilježi interes za prelazak u ustanove čiji su osnivači država, gradovi ili županije.

Komora ne raspolaže cjelovitom službenom nacionalnom statistikom kojom bi taj odljev mogla izraziti jednom pouzdanom brojkom te takvu procjenu ne želi iznositi bez podataka tijela koja raspolažu kadrovskim evidencijama. Upravo zato smatramo da je potrebno na nacionalnoj razini

analizirati ne samo koliko socijalnih radnika postoji, nego i gdje rade, zašto napuštaju pojedine dijelove sustava te koje ih mjere mogu zadržati.

U području skrbi za starije osobe posebno treba otvoriti i pitanje položaja zdravstvenih radnika zaposlenih u socijalnim ustanovama. Dugoročno zadržavanje medicinskih sestara i drugih zdravstvenih radnika zahtijeva približavanje njihova materijalnog i profesionalnog statusa kolegama istih profesija u zdravstvenom sustavu. Bez toga će socijalne ustanove teško konkurirati zdravstvenom sustavu za isti kadar.

Na problem odlaska i profesionalnog sagorijevanja socijalnih radnika Komora je neposredno upozoravala i pred zakonodavnom vlasti. Na 29. sjednici Odbora za zdravstvo i socijalnu politiku Hrvatskoga sabora, održanoj 10. prosinca 2025., predsjednik Hrvatske komore socijalnih radnika upozorio je da je stručni rad u Hrvatskom zavodu za socijalni rad u znatnoj mjeri administrativiziran, da socijalni radnici značajan dio vremena troše na administrativne postupke umjesto na neposredni rad s korisnicima te da takva organizacija rada doprinosi profesionalnom sagorijevanju, odlasku stručnjaka i kadrovskoj podkapacitiranosti pojedinih dijelova sustava.

U izlaganju je posebno istaknuto da socijalni radnici nisu zdravstveni stručnjaci i ne trebaju preuzimati procjene zdravstvenog stanja, nego svoje profesionalne kompetencije koristiti za procjenu funkcionalnosti, životnih okolnosti i potreba korisnika. Komora je zagovarala pojednostavljenje i skraćivanje postupaka, jasnije razgraničenje poslova između sustava i profesija te stvarno administrativno rasterećenje Hrvatskog zavoda za socijalni rad kako bi se stručnjaci mogli baviti ljudima i problemima zbog kojih sustav postoji.

Pred saborskim Odborom ponovno je ukazano i na dugogodišnje zalaganje Komore za ravnopravniji profesionalni i materijalni položaj socijalnih radnika zaposlenih u zdravstvenom sustavu, uključujući izjednačavanje koeficijenata s usporedivim stručnim profesijama. Komora pritom otvoreno ističe da ovaj zahtjev, unatoč višegodišnjem zagovaranju, još nije u cijelosti ostvaren.

3. Što je Komora konkretno poduzimala

Važno je naglasiti da se djelovanje Komore ne može svesti na reakcije na pojedinačne krizne događaje. Hrvatska komora socijalnih radnika i Hrvatska udruga socijalnih radnika kroz dulje razdoblje zajednički su inicirale i zagovarale normativno, profesionalno i organizacijsko jačanje socijalnog rada. Dio aktivnosti provodio se kroz izravne inicijative prema Ministarstvu, dio kroz radne skupine i javna savjetovanja, a dio kroz istraživanja, stručne skupove, razvoj profesionalnih standarda i javno zagovaranje.

Zakon o djelatnosti socijalnog rada i profesionalizacija djelatnosti

Jedan od najvažnijih rezultata dugogodišnjeg strukovnog djelovanja jest uspostava posebnog zakonskog okvira za djelatnost socijalnog rada. Hrvatska udruga socijalnih radnika, a nakon osnivanja Komore i Hrvatska komora socijalnih radnika, inicirale su i zagovarale normativno jačanje profesije te sudjelovale u postupcima donošenja i izmjena propisa. Zakon o djelatnosti socijalnog rada iz 2011. uspostavio je Hrvatsku komoru socijalnih radnika kao samostalnu i neovisnu strukovnu organizaciju s javnim ovlastima, a kasniji propisi dodatno su razvijali profesionalni okvir. Time su jasnije uređeni djelatnost socijalnog rada, uvjeti za obavljanje profesije, profesionalne kompetencije, stručno usavršavanje, stručni nadzor i profesionalna odgovornost. Postojanje zasebnoga strukovnog zakonskog okvira važan je preduvjet profesionalnog identiteta, zaštite korisnika i prepoznatljivosti profesije.

Standard zanimanja „Socijalni radnik/Socijalna radnica“

Hrvatska komora socijalnih radnika i Hrvatska udruga socijalnih radnika inicirale su i kontinuirano zagovarale izradu i uspostavu standarda zanimanja socijalni radnik/socijalna radnica. Godine 2022. standard zanimanja upisan je u Registar Hrvatskoga kvalifikacijskog okvira. Njime su sustavno definirani opis zanimanja, ključni poslovi i skupovi kompetencija, a socijalni rad prepoznat je u širem rasponu sustava i područja rada, a ne isključivo u socijalnoj skrbi. Komora ovu aktivnost smatra važnim dijelom dugoročnog profesionalnog razvoja jer standard zanimanja povezuje obrazovanje, profesionalne kompetencije i potrebe tržišta rada.

Kaznenopravna zaštita i status službene osobe

Hrvatska komora socijalnih radnika i Hrvatska udruga socijalnih radnika godinama su inicirale i zagovarale snažniju institucionalnu i kaznenopravnu zaštitu socijalnih radnika, upozoravajući na prijetnje, verbalne i fizičke napade te druge sigurnosne rizike povezane s obavljanjem profesije. Izmjenama Kaznenog zakona donesenima 13. prosinca 2019. godine (NN 126/19), koje su stupile na snagu 1. siječnja 2020., u zakonsku definiciju službene osobe izrijeком je uključen stručni radnik koji obavlja poslove iz djelatnosti socijalne skrbi. Komora navedenu promjenu smatra važnim rezultatom dugotrajnog zagovaranja struke za veću sigurnost, institucionalnu zaštitu i dignitet stručnjaka, što je neposredno povezano i sa sposobnošću sustava da postojeće stručnjake zadrži.

Rasterećenje javnih ovlasti i nova organizacija rada

Komora i Hrvatska udruga socijalnih radnika godinama zagovaraju rasterećenje socijalnih radnika od administrativnih poslova koji ne zahtijevaju njihove specifične profesionalne kompetencije. Tijekom 2021. u više je navrata s resornim ministrom otvoreno pitanje smanjenja javnih ovlasti tadašnjih centara za socijalnu skrb, uključujući pojedina novčana prava i administrativne postupke. I nakon reforme sustava nastavljeno je ukazivanje na potrebu da socijalni radnici više vremena

posvete neposrednom radu s korisnicima, procjeni, savjetovanju, obiteljskom radu i radu u zajednici.

Inicijativa za unapređenje rada Hrvatskog zavoda za socijalni rad

Hrvatska udruga socijalnih radnika i Hrvatska komora socijalnih radnika 17. ožujka 2023. dostavile su ministru rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike Inicijativu socijalnih radnika za unapređenje provedbe reforme sustava socijalne skrbi i djelovanja Hrvatskog zavoda za socijalni rad, oblikovanu na temelju komentara i preporuka iz prakse. Dokument je dogovoren kao polazište za daljnje sastanke i aktivnosti u procesu reforme.

Istraživanje profesionalnog stresa i zdravlja

Komora je 2019. provela istraživanje na 739 socijalnih radnika iz cijele Hrvatske. Rezultati su pokazali visoku razinu profesionalnog opterećenja: među najsnažnijim izvorima stresa bili su medijsko prozivanje, nedostatak smještajnih i specijaliziranih kapaciteta, kritike javnosti i preopterećenost poslom. Verbalni napad u prethodnoj godini navelo je 36,67 % sudionika, fizički napad 4 %, a 50,47 % sudionika navelo je dugotrajnu bolest ili zdravstveni problem. Ovi podaci potvrđuju da zadržavanje stručnjaka nije samo pitanje broja radnih mjesta nego i uvjeta u kojima se profesija obavlja.

Razvoj i mjerenje profesionalnih kompetencija

Komora je financirala višegodišnji projekt razvoja modela i instrumenta za mjerenje profesionalnih kompetencija socijalnih radnika. Prethodne verzije instrumenta razvijane su od 2020., a završna validacija provedena je na uzorku od 905 socijalnih radnika zaposlenih u tadašnjim centrima za socijalnu skrb. Rezultati su 2026. objavljeni u međunarodnom znanstvenom časopisu *Research on Social Work Practice*. Time je razvijen znanstveno utemeljen instrument koji može služiti obrazovanju, stručnom usavršavanju, profesionalnom identitetu, sustavu napredovanja i daljnjim istraživanjima profesije.

Podrška zaposlenicima HZSR-a i reagiranje na kadrovsku krizu

Posebno konkretan primjer djelovanja Komore predstavlja postupanje povodom ozbiljne kadrovske i organizacijske krize u Područnom uredu Split Hrvatskog zavoda za socijalni rad tijekom 2026. godine. Nakon bijelog štrajka zaposlenika zbog izrazito loših uvjeta rada i nedostatka stručnog kadra, Hrvatska komora socijalnih radnika inicirala je pružanje stručne psihološke podrške zaposlenicima te angažirala Društvo za psihološku pomoć. Dana 1. travnja 2026. provedena su četiri grupna razgovora s ukupno 35 zaposlenika.

Stručnim izvještajem utvrđeni su dugotrajni nedostatak stručnog kadra, izrazita preopterećenost, velika fluktuacija zaposlenika, profesionalno sagorijevanje te rizik daljnjeg odlaska stručnjaka.

Među preporukama su hitno zapošljavanje, smanjenje administrativnog opterećenja radi većeg udjela neposrednog rada s korisnicima, kontinuirana supervizija, mentorstvo početnika, bolja zaštita zaposlenika te donošenje plana kadrovske politike usmjerenog na sustavno zapošljavanje i dostizanje potrebnog broja radnika.

Komora navedene nalaze nije zadržala na razini interne podrške članovima. Izvještaj je dostavljen resornom Ministarstvu, čime je nadležno tijelo neposredno upoznato s nalazima neovisnih stručnjaka i konkretnim preporukama za rješavanje problema. Ovaj primjer pokazuje način na koji Komora razumije svoju ulogu: prepoznati problem iz prakse, pružiti neposrednu podršku članovima, osigurati stručnu procjenu stanja, formulirati preporuke te ih uputiti tijelu koje raspolaže ovlastima i instrumentima potrebnima za sustavno rješavanje problema.

Priznavanje inozemnih stručnih kvalifikacija i širenje obrazovnih mogućnosti

Komora je radila na ubrzavanju i pojednostavnjenju postupaka priznavanja inozemnih stručnih kvalifikacija uz očuvanje standarda profesije. Prema internoj analizi Komore, u razdoblju od 2021. do 2026. godine evidentirana su ukupno 182 predmeta priznavanja inozemnih stručnih kvalifikacija stečenih na Sveučilištu u Mostaru. Od ukupnog broja, 146 predmeta obrađeno je do odgovarajućeg ishoda pred Komorom, bilo priznavanjem kvalifikacije, donošenjem privremenog rješenja i određivanjem dopunskih mjera, priznavanjem uz obvezu pripravnništva, nepriznavanjem, obustavom postupka ili donošenjem odluke protiv koje je u tijeku žalbeni postupak, dok je 36 predmeta prema posljednjem presjeku još bilo u radu. Kod kandidata kojima su određene dopunske mjere ili pripravnništvo, nakon donošenja odgovarajućeg akta Komore daljnja realizacija postupka ovisi o izvršavanju obveza od strane samih kandidata. Kandidatima je omogućeno izvršavanje razlikovnih obveza i na Pravnom fakultetu u Zagrebu i na Pravnom fakultetu u Osijeku. Otvaranje studija socijalnog rada u Osijeku dodatno je povećalo regionalnu dostupnost obrazovanja socijalnih radnika.

Širenje obrazovnih kapaciteta

Komora i profesionalna zajednica pozdravljaju razvoj studijskih kapaciteta socijalnog rada izvan Zagreba. Otvaranje studija socijalnog rada u Osijeku predstavlja važan doprinos regionalnoj dostupnosti obrazovanja socijalnih radnika te dugoročno može pridonijeti većoj dostupnosti stručnjaka, osobito na području istočne Hrvatske.

Razvoj studijskih kapaciteta izvan Zagreba važan je i iz perspektive ravnomjernije teritorijalne dostupnosti stručnjaka, budući da pitanje kadrovske deficita nije samo pitanje ukupnog broja socijalnih radnika, nego i njihove raspoređenosti na području Republike Hrvatske.

Stručno usavršavanje, mentorstvo, supervizija i stručni nadzor

Komora kontinuirano promiče stručno usavršavanje, mentorstvo i superviziju kao sastavne dijelove profesionalnog razvoja i zadržavanja stručnjaka. U suradnji s Hrvatskom udrugom socijalnih radnika, akademskom zajednicom i drugim partnerima organiziraju se konferencije, tematski simpoziji i stručni skupovi na kojima se razmjenjuju iskustva prakse i oblikuju prijedlozi prema nadležnim tijelima. Komora u okviru zakonskih ovlasti provodi i stručni nadzor nad radom socijalnih radnika, čime neposredno pridonosi zaštiti korisnika i održavanju standarda profesije.

4. Posebno o rasterećenju Hrvatskog zavoda za socijalni rad

Povećanje broja zaposlenih nije jedini način rješavanja kadrovskog deficita. Jednako je važno postojeće socijalne radnike osloboditi poslova za koje nije potrebna kvalifikacija socijalnog radnika. Komora zato podržava reorganizaciju administrativnih postupaka kada se oni mogu zakonito i kvalitetno povjeriti drugom nadležnom tijelu i odgovarajućim stručnim profilima.

Ako se područni uredi Hrvatskog zavoda za socijalni rad rasterete dijela administrativnih poslova povezanih s novčanim pravima, uključujući postupke koji ne zahtijevaju specifične kompetencije socijalnog rada, raspoloživi stručni kapacitet može se znatno više usmjeriti na neposredni rad s korisnicima. U tom smislu, eventualni prijenos pojedinih administrativnih poslova, primjerice poslova povezanih s inkluzivnim dodatkom, na drugo nadležno tijelo i druge odgovarajuće stručne profile može biti jedna od mjera organizacijskog rasterećenja, uz uvjet očuvanja dostupnosti i pravne sigurnosti korisnika.

5. Odgovornost je zajednička, ali ovlasti nisu jednake

Kadrovska održivost sustava rezultat je socijalne, obrazovne, radne, demografske, regionalne i organizacijske politike. Odgovornost zato postoji na više razina. Komora ne izuzima samu sebe, ali nije moguće od profesionalne Komore očekivati instrumente koji pripadaju nositelju socijalne politike, osnivačima, poslodavcima ili obrazovnom sustavu.

Dionik	Ključna odgovornost
Resorno Ministarstvo	socijalna politika; propisi; normativi i standardi; financiranje; mreža usluga; nacionalne i regionalne projekcije radne snage; provedba strateških dokumenata
Visoka učilišta	kvaliteta i kapaciteti obrazovanja; razvoj studijskih programa; praćenje diplomanata; suradnja s praksom
Osnivači i poslodavci	popunjavanje radnih mjesta; nova zapošljavanja; uvjeti rada; organizacija; materijalna prava u okviru nadležnosti; sigurnost i zadržavanje zaposlenika
Rukovoditelji	raspodjela opterećenja; organizacijska kultura; mentorstvo; podrška; profesionalni razvoj i prevencija sagorijevanja
HKSR	dignitet i profesionalni interesi; standardi profesije; evidencije; stručni nadzor; stručno usavršavanje; iniciranje promjena; stručni prijedlozi i zagovaranje
HUSR i druge strukovne organizacije	razvoj profesionalne zajednice; stručni skupovi; razmjena prakse; inicijative i zagovaranje
Sindikati	zaštita radnih, materijalnih i socijalnih prava zaposlenika
Socijalni radnici	profesionalna odgovornost; usavršavanje; mentorstvo; sudjelovanje u razvoju profesije i očuvanje povjerenja korisnika
Drugi sustavi	međuresorna suradnja zdravstva, obrazovanja, pravosuđa, zapošljavanja i lokalne zajednice

6. O kadrovskim normativima i novom pravilniku o standardima

Komora razumije pitanje stvarne provedivosti kadrovskih normativa, ali polazište mora ostati potreba korisnika i kvaliteta usluge. Normativ nije samo administrativna brojka, nego stručni minimum koji treba omogućiti siguran, pravovremen i kvalitetan rad.

Zato smatramo da bi uz svaki novi ili izmijenjeni normativ Ministarstvo trebalo izraditi procjenu učinka na radnu snagu: postojeći broj zaposlenih, broj nepopunjenih radnih mjesta, regionalnu raspoloživost, očekivane odlaske, obrazovne kapacitete, potreban dodatni broj zaposlenika te mjere i rokove kojima će se osigurati provedba. Ako analiza pokaže manjak, potrebno je donijeti plan njegova smanjivanja, a ne unaprijed odustati od potrebne razine kvalitete.

Komora će stoga u svim postupcima o standardima ostati dosljedna stručnim prijedlozima koji polaze od prava i potreba korisnika. Cilj nije propisivanje neprovedivih zahtjeva, nego zaštita kvalitete usluge i poticanje odgovornih tijela da istodobno s propisivanjem standarda osiguraju pretpostavke za njihovu provedbu.

7. Što smatramo potrebnim učiniti dalje

- izraditi nacionalnu i regionalnu projekciju potreba za socijalnim radnicima i drugim profilima u socijalnoj skrbi;
- posebno analizirati stanje, opterećenje, nepopunjena radna mjesta i odljev zaposlenika u Hrvatskom zavodu za socijalni rad;
- popunjavati upražnjena radna mjesta i planirati nova zapošljavanja prema stvarnom opterećenju i potrebama korisnika;
- rasteretiti socijalne radnike administrativnih poslova koji ne zahtijevaju njihove profesionalne kompetencije;
- razvijati mentorstvo, superviziju i kontinuirano stručno usavršavanje kao redovni dio sustava;
- poboljšati sigurnost, uvjete rada i mogućnosti profesionalnog razvoja radi zadržavanja postojećih stručnjaka;
- nastaviti razvijati obrazovne kapacitete i učinkovito priznavanje inozemnih stručnih kvalifikacija uz očuvanje standarda kompetencija;
- u području skrbi za starije posebno planirati deficit medicinskih sestara/tehničara, njegovatelja i pomoćnih radnika te uklanjati razlike koje otežavaju zadržavanje zdravstvenih radnika u socijalnim ustanovama;
- uspostaviti redovitu razmjenu podataka između Ministarstva, HKSR-a, HZSR-a, HZZ-a, visokih učilišta, osnivača i pružatelja usluga.

8. Javno dostupni izvori i trag djelovanja Komore

Radi transparentnosti i mogućnosti provjere navedenih aktivnosti izdvajamo nekoliko javno dostupnih izvora:

- [Sudjelovanja HKSR-a u javnim savjetovanjima](#)
- [Inicijativa za unapređenje reforme i djelovanja HZSR-a \(17. 3. 2023.\)](#)
- [Dopisi i stručne inicijative HKSR-a](#)
- [Inozemne stručne kvalifikacije](#)
- [Rezultati ankete o profesionalnom stresu i zdravlju socijalnih radnika](#)
- [Priopćenje od 9. travnja 2021. – smanjenje javnih ovlasti i sigurnost](#)

- [Obavijest članovima – sastanak 18. svibnja 2021.](#)
- [Obavijest članovima – sastanak 26. svibnja 2021.](#)
- [Apel – Stop nasilju prema radnicima i djelatnicima sustava socijalne skrbi](#)
- [Arhiva HKSR-a](#)
- [Medijske objave HKSR-a](#)
- [Izmjene Kaznenog zakona, NN 126/2019](#)
- [29. sjednica Odbora za zdravstvo i socijalnu politiku Hrvatskoga sabora - službeni prijenos \(10. 12. 2025.\)](#)

9. Zaključno

Iz svega navedenoga proizlazi da pitanje kadrovskog deficita u socijalnom radu nije moguće svesti samo na pitanje koliko socijalnih radnika danas postoji u Republici Hrvatskoj niti koliko ih godišnje završava studij. Evidentna je **fluktuacija socijalnih radnika unutar sustava** – iz Hrvatskog zavoda za socijalni rad prema drugim ustanovama, između različitih pružatelja socijalnih usluga, ali i iz pojedinih područja profesionalnog rada prema onima koja pružaju povoljnije uvjete rada, veću sigurnost ili bolju mogućnost profesionalnog razvoja. Zbog toga povećanje broja osoba koje ulaze u profesiju, bez istodobnog ozbiljnog bavljenja razlozima zbog kojih stručnjaci napuštaju pojedine dijelove sustava, samo po sebi neće riješiti problem.

Komora smatra da kao društvo još uvijek **nismo napravili dovoljan iskorak u razumijevanju i priznavanju stvarne uloge socijalnog rada**. Socijalni rad nije administrativna djelatnost niti se profesionalna vrijednost socijalnog radnika može svesti na vođenje postupaka, obradu zahtjeva i prosljeđivanje dokumentacije. Socijalni rad je profesija koja štiti ljudska prava i ljudsko dostojanstvo, zagovara društvene promjene i socijalnu pravdu, osnažuje pojedince, obitelji i zajednice, prepoznaje i smanjuje socijalne nejednakosti, štiti osobe izložene siromaštvu, nasilju, diskriminaciji i socijalnoj isključenosti te svakodnevno radi s djecom, obiteljima, osobama s invaliditetom, starijim osobama i drugim građanima u najosjetljivijim životnim okolnostima. Socijalni radnik često je upravo onaj stručnjak koji mora povezati različite sustave onda kada ih korisnik sam više ne može povezati.

Istodobno, od socijalnih radnika očekujemo da budu dostupni onda kada zakažu obiteljske, zdravstvene, obrazovne, radne, pravne ili druge društvene okolnosti. Upravo zato nije održivo da se profesiju kojoj povjeravamo neke od najsloženijih društvenih problema istodobno opterećuje poslovima koji ne zahtijevaju njezine profesionalne kompetencije, a zatim se iznenađujemo profesionalnom sagorijevanju, fluktuaciji i odlasku stručnjaka.

Hrvatska komora socijalnih radnika na navedene probleme **upozorava dulje vrijeme** – kroz prijedloge izmjena propisa, sudjelovanje u radnim skupinama i javnim savjetovanjima, sastanke s nadležnim tijelima, istraživanja, stručne skupove, suradnju s Hrvatskom udrugom socijalnih radnika i akademskom zajednicom, javne istupe, inicijative prema resornom Ministarstvu, neposredno zagovaranje pred Hrvatskim saborom te konkretnu podršku stručnjacima na terenu. Neke su inicijative prihvaćene i dovele su do važnih profesionalnih pomaka, dok na druge godinama čekamo odgovor ili njihovu stvarnu provedbu.

Stoga problem više nije samo u tome **govori li struka dovoljno glasno**. Potrebno je postaviti pitanje **čujemo li kao sustav ono što nam struka govori**. Iskustvo socijalnih radnika iz neposredne prakse predugo se nedovoljno koristi pri oblikovanju propisa, organizacijskih reformi i javnih politika koje upravo ti stručnjaci poslije trebaju provoditi.

Komora pritom ne smatra da odgovornost pripada samo jednom tijelu niti od odgovornosti izuzima samu sebe. Ministarstvo, Hrvatski zavod za socijalni rad, osnivači i pružatelji socijalnih usluga, obrazovne ustanove, stručne komore i udruge, sindikati, lokalna i regionalna samouprava te sami stručnjaci imaju različite ovlasti, ali i zajedničku odgovornost za budućnost sustava. Upravo zato smatramo da nam je, umjesto međusobnog prebacivanja odgovornosti, potreban **ozbiljan, otvoren i konstruktivan razgovor svih dionika**.

Hrvatska komora socijalnih radnika ponovno poziva na takav razgovor. Potrebno je zajednički utvrditi gdje nam stručnjaci nedostaju, zašto iz pojedinih dijelova sustava odlaze, što ih može zadržati, koje poslove doista trebaju obavljati socijalni radnici, kako ih administrativno rasteretiti, kako osigurati mentorstvo, superviziju, sigurnost i mogućnost profesionalnog razvoja te kako planirati buduće potrebe za stručnim kadrom. Jednako ozbiljno potrebno je razgovarati o deficitarnim profesijama u skrbi za starije osobe – medicinskim sestrama i tehničarima, njegovateljima i pomoćnim radnicima – jer kvalitetan sustav ne postoji bez svih profesija koje ga zajedno čine.

Pri tome Komora ostaje dosljedna jednom temeljnom stajalištu: **nedostatak radne snage ne može biti razlog za snižavanje stručnih standarda i kvalitete prava korisnika**. Ako kao društvo utvrdimo da je za kvalitetnu uslugu potreban određeni broj stručnjaka, tada je zajednička obveza odgovornih institucija pronaći način da te stručnjake obrazujemo, privučemo i zadržimo, a ne standard prilagođavati nedostatku kadra.

U konačnici, rasprava o broju socijalnih radnika nije samo rasprava o jednoj profesiji. To je rasprava o tome **kakav sustav želimo imati kada se bilo tko od nas ili članova naših obitelji nađe u životnoj situaciji u kojoj mu je potrebna pomoć društva**.

Hrvatska komora socijalnih radnika spremna je u tome preuzeti svoj dio odgovornosti, nastaviti predlagati rješenja i surađivati sa svim dionicima. Međutim, nakon godina upozoravanja smatramo da je vrijeme da se **glas struke konačno ne samo sasluša, nego i čuje** – i da iskustvo stručnjaka koji svakodnevno rade s korisnicima postane jedno od polazišta budućih odluka o razvoju sustava.

Bolji položaj stručnjaka i bolja zaštita korisnika nisu suprotstavljeni ciljevi. To su dvije strane istoga cilja – kvalitetnog, dostupnog, stručnog i održivog sustava socijalne skrbi.

S poštovanjem,

Predsjednik HKSR:

Domagoj Kronstein,
dipl. socijalni radnik